

Avenir THF

Le 28 novembre dernier, plusieurs centaines de thermiciens se sont rassemblés, à l'appel de la CGT, pour défendre le parc thermique français et les emplois associés. Cette action a notamment permis l'ouverture d'une table ronde interministérielle avec la CGT sur la question du THF



ARCELOR MITTAL

Les 546 salariés de l'usine d'Arcelor-Mittal de Basse-Indre (Loire-Atlantique) ont débrayé début décembre pendant 4 jours. Le projet prévoit le transfert des lignes de décapage (désoxydation) et de laminage (aplatissement) vers Florange, ces deux étapes seraient réalisées à Sérémange (Florange). Pour Basse-Indre, cela veut dire qu'une cinquantaine de personnes selon la direction seraient concernées par



ces suppressions de postes directes, mais une centaine d'emplois induits sont menacés !!! L'intersyndicale CGT-CFDT-FO a d'ores et déjà prévenu qu'elle déclencherait un droit d'alerte et chargerait le cabinet d'expertise Secafi d'étudier la faisabilité et la viabilité du transfert. «Envoyer l'amont de la production vers Florange fragilisera Basse-Indre, car on maîtrisera moins bien la qualité et les délais. Avec le risque de perdre certains clients», prévient Frédéric Gautier, délégué CGT. Actuellement, 40% des 295000 tonnes produites sur le site sont destinés à l'usine voisine d'emballage Crown. **En effet, pour la CGT, ce projet n'est en rien réaliste et met en péril le site tout entier.** Face à cette situation critique, la CGT ne laissera pas les politiques et Mittal mettre en péril les emplois. La CGT, n'accepte pas la mise en concurrence des sites et refuse toute division !!



Solidarise-toi

CGT !

Nom :

Prénom :

Ramène ce coupon à un militant CGT



Janvier 2013

Que 2013 nous rassemble !!!

Chers collègues, prestataires ou statutaires votre équipe de militants de la CGT vous souhaite à tous, **une bonne année 2013**. Qu'elle vous apporte à vous et à vos proches une bonne santé et du bonheur autant d'un point de vue personnel que professionnel. Croyez en la sincérité de ces vœux, nous sommes, nous militants, réellement soucieux de votre bien être et nous tacherons au cours de cette année 2013 de vous défendre, de vous accompagner et de vous représenter du mieux que nous le pourrons. Forts de nos effectifs croissants de syndiqués et de militants nous allons tout faire pour être de plus en plus présents sur le terrain et à l'écoute de vos revendications. La meilleure organisation et le partage des tâches entre les plusieurs militants seront à poursuivre voire à améliorer. Toutes nos bonnes intentions seront plus facile à accomplir si nous nous sentons soutenus et accompagnés c'est pour cette raison que nous vous encourageons à être toujours un peu plus acteurs syndicalement : la syndicalisation, le militantisme, la mobilisation, l'entraide, l'écoute, le partage et l'échange seront des vecteurs essentiels à « une vraie réussite syndicale en 2013 ».

De grands enjeux nous attendent durant cette nouvelle année :

- Localement, l'avenir de nos tranches fuel sera un enjeu majeur, les multiples reports de décision de prolongation ou non ne laisse rien présager de bon... 2015 se rapproche et rien n'est décidé ! Ceci nous concerne tous, l'année 2013 sera décisive.
- Nationalement, le 1%, le statut des IEG, les conditions de travail de tous, sont constamment attaqués, il faudra les défendre pour les maintenir.
- Syndicalement, par de nouvelles élections de représentativité en fin d'année.

En résumé ce sera à nous, créateurs de richesse par notre travail, de rappeler leurs vraies responsabilités à nos directions, par exemple : de garantir notre sécurité et notre bien être au travail, de se soucier de la santé de l'emploi dans les bassins industriels où ils sont implantés, de nous donner les moyens humains, organisationnels et matériels pour accomplir notre travail correctement, de faire respecter le statut des IEG, le RPP ou encore le code du travail ; au lieu de se préoccuper seulement de générer des dividendes à redistribuer à une minorité déjà multimillionnaire pour la plupart...

Voilà chers travailleurs de notre belle centrale, autant de bonnes raisons qui doivent nous l'espérons éveiller encore un peu plus vos consciences militantes, et vous donner l'envie de vous défendre et aussi d'agir pour que notre avenir et celui de nos enfants et petits enfants soient meilleurs...

Rendez vous pour une AG de rentrée le 24 Janvier à 15h00

La CGT de Cordemais vous adresse encore ses meilleurs vœux à tous !!!

Christophe, Cyril, Dany, Bill, Gwénaél, Antoine, Laurent, Mickael, Jason, Guillaume, Jonathan, André, François, Jean-Louis, Nicolas, Gwenvael, René et Mathieu.

Bonne Année 2013, Bonne lutte !

RISQUE TRAJET, UNE RESPONSABILITE INDIVIDUELLE ?

Au dernier CHSCT, le sous-patron a donné sa position sur le risque trajet. Il a dit en substance « *Si chacun respectait scrupuleusement comme moi le code de la route il n'y aurait pas d'accident* ». Magnifique réponse d'un dirigeant qui a la responsabilité de protéger la santé et la sécurité de tous les salariés travaillant sur le site de Cordemais ! La responsabilité du risque professionnel bien connu à EDF (voir les dernières BD de Vigilance) du manque de sommeil et de la somnolence au volant, repose pour M. Nattier sur chaque individu.

Pourtant depuis très longtemps à Cordemais un transport collectif est organisé entre les zones d'habitation des agents (les ex-cités EDF à loyer écrêté) et la centrale. Le service de bus mis à disposition par les anciens patrons n'étaient pas un cadeau fait aux agents, mais du simple bon sens patronal. Ils avaient l'assurance de limiter les accidents de trajet et la garantie d'avoir des agents ponctuels à leur poste de travail. La direction de Cordemais a tourné le dos à ces choix stratégiques. Car la concurrence et la crise de leur système sont passées par là.

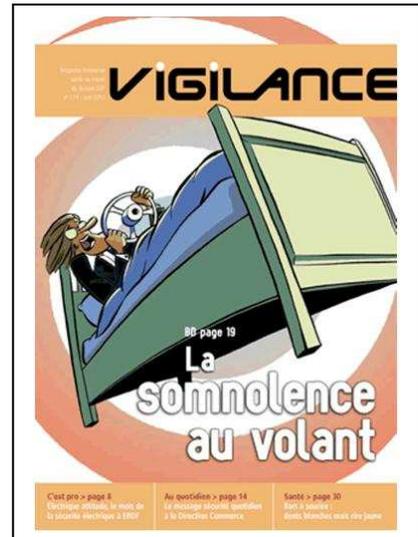
1. Pour faire plus de profit, ils ont sous-traité jusqu'à un tiers de l'activité de la centrale, rejetant ainsi une grosse partie des travailleurs hors du service de transport collectif.
2. Comme ils n'ont jamais assez d'argent ils ont vendu les cités EDF, pour racheter et restructurer d'autres entreprises de l'énergie dans le monde. Quand M. Courtois nous explique que les agents ont le choix de s'installer près de la centrale. Au prix du m² autour de la centrale, nous ne vivons décidément pas dans le même monde !
3. Enfin, il y a la pression sur les agents pour qu'ils flexibilisent leur temps de travail en dehors de la référence collective à 32H, en les incitant à rouler avec leur véhicule personnel. On voit aujourd'hui le résultat de cette politique par l'explosion des dépassements horaires (non déclarés à l'Inspection du Travail).

L'organisation du travail et les conditions pour s'y rendre sont intimement liés aux résultats sur la santé et la sécurité des salariés travaillant sur le site, dont la direction est la première responsable.

Or ce n'est pas par la répression que l'on améliorera la sécurité mais plutôt par des moyens de prévention collective.

Ces moyens existent déjà. Nous demandons :

- l'extension des bus aux zones réelles d'habitation des agents (enquête CGT toujours en cours)
- l'accès des prestataires aux transports en commun.



bref.

Un matin j'arrive au boulot, j'ai la patate. Bref.

Le chef me donne du boulot, un truc bien.

Je vais voir, merde, problème de régime et échafaudage pas adapté. Bref.

Je reviens à l'atelier, je dis ça au chef, sa réponse est directe : « si t'as pas envie de gratter faut le dire, laisse je vais le faire !! ». Bref.

On ne m'y reprendra pas de ci-tôt, Putain de journée ! Bref.

Vivement qu'il parte en retraite le chef ! Bref...

Temps de Travail

Les jours passent...

Les horaires se dépassent...

Depuis de nombreuses décennies, l'évolution de la législation a permis aux salariés de voir s'améliorer leurs conditions de travail. La réglementation de la **durée journalière, hebdomadaire et annuelle du travail** en fait partie. A EDF, et particulièrement dans notre unité, la réduction à 32 heures hebdomadaires (accord local de 2000) a entraîné une vague d'embauche à laquelle beaucoup d'entre nous doivent leur place.



Le temps de travail est un perpétuel cheval de bataille des patrons : flexibilité et allongement des horaires, travailler plus pour gagner plus...

A Cordemais, les différentes manœuvres patronales ont entraîné un avenant à l'accord local : 35h pour les services discontinus. Et des actions pour le moins douteuses pour les services continus... Ca a entraîné aussi une perpétuelle baisse de l'effectif cible et donc une charge de travail en augmentation continue sur les agents présents.

Pour faire face à l'augmentation de la charge de travail, de mauvaises pratiques ce sont mises en place, **dépassements réguliers des horaires quotidiens et hebdomadaires de travail**, encouragés par certaines hiérarchies de l'UP. Certains dépassements d'horaires sont inévitables sur un site comme l'UP Cordemais, mais ils doivent être limités, encadrés et règlementés !

Les multiples alertes de la CGT et la dernière ouverture du badgeage ont permis de confirmer cette tendance, bien souvent sans même que les demandes de dérogations soient faites auprès de l'inspecteur du travail et du CHSCT.

Face à ce constat, **la CGT de Cordemais a décidé d'ouvrir un chantier sur les dépassements des heures légales de travail**, tout d'abord par les IRP (DP, CE et CHSCT) et ensuite sur tous les recours nécessaires pour faire appliquer le code du travail et éviter aux agents de se retrouver dans des situations délicates en cas d'accident de travail ou de trajet.

MISE AU POINT CS

Suite au dernier mouvement des mécanos de novembre 2012, de nombreux cas de manque d'anticipation de départ en inactivité, et de cases vides dans l'organigramme sont remontées à la « gueule » de la direction. Pour régler ces cas, la direction a proposé de passer 8 postes en procédures accélérées ! Une majorité des OS présent en réunion ont refusé. Il faut savoir que la procédure accélérée dégrade les droits statutaires en donnant les pleins pouvoirs à la direction sans consultation du personnel, et doit donc être utilisée sur des cas extrêmement limité. Pour la CGT, et dans le but de ne pas perdre de temps car nous sommes conscient que certains postes sont en souffrance, la solution est de faire une CS extraordinaire le plus tôt possible pour régler ces cas. La direction en bilatéral a répondu, « **tant pis, on peut s'en passer, on ne fera pas de CS extraordinaire** ». BRAVO !!! Et après ça elle fait reprendre par son management direct que c'est de la faute des OS si les postes attendront la prochaine CS de mars !! Quelle mauvaise foi, pour ne pas écrire un mot vulgaire !! Encore une fois BRAVO !!